

組織分析の理論的基礎

中山 慶子

1 組織分析の視角

組織研究は社会科学の諸分野において広く手がけられている。これは組織の遍在性によるというよりも、人間行動を解明するうえで組織が重要な要因をなしているためであると考えられる。社会学がとり扱う人間行動は、とくに社会的行為とよばれる何らかの形で他者関連的な行為である。人は自らの欲求充足に際して独力で解決できない問題に直面したとき、協働による問題解決能力の拡大をはかった。この問題解決のための協働のシステムに組織の原型は見出される。そして同時にこれはいわゆる「社会(society)」のもっともシンプルなモデルでもある。

組織研究の社会学的意義は、それが社会のシンプルモデルと考えられる点にある。現代社会は複雑多様な要素の連関であり、分析にあたっては多くの要素を所与と仮定して基本要素を選びだし、その連関をみてゆかなければならない。組織、とくにフォーマル組織(これらの定義については、Blau [1956] 参照)ではその基本要素あるいは基本構造が明確にされているものが多く、分析にあたって多くの便宜が与えられる。第1に、組織内での人びとの行動は合理的行動とみなされる。社会学は社会的行動の解明をその課題としているが、社会的行動のうち、合理的行動の方が非合理的な行動よりもより一般性をもち頻発性をもっているという点で捉えやすい。第2に、組織はわれわれの生活する社会(現代社会)のほとんどの場所に、さまざまな形態をとって存在している。そこで、社会科学分野ではおよそ不可能な統制実験の改善のチャンスが与えられる。(この問題について詳しくは、中山[1975]参照)ある分析対象のもつ1つの要因が全体にもたらす効果を明らかにするには、その他の多くの要因を統制することによって可能であるが、社会科学の対象はこの実験を許されない。しかしながら、社会に遍在する組織(とくにフォーマル組織)の中には、他の或る組織と比べ、明確な一つあるいはいくつかの要素において異なっているものが見出される。これらは、自然につくられた統制条件をなし格好の実証の機会を与えてくれる。

以上のように、社会科学において組織は好適かつ重要な対象であり、実際数多くの研究が存在する。これらは、現在の社会学における組織研究にいくつかの流れとして入り込んでいる。ひとつは社会心理学において研究されてきたリーダーシップ研究および組織内成員の勤労意欲や満足感の研究であり、これは意志決定論へと続いてきている。もうひとつは政治学においてとり上げられてきた組織運営、管理上の効率の問題である。また、もうひとつは経済学におけるプランニングカレッジフェールかという論争の解決の糸口としての組織研究である。そして社会学における伝統的組織研究は、ウェーバーの公的組織の研究の系譜のうえに位置づけられるであろう。(本稿では詳述しないが、ウェーバー理論をより抽象化、一般化していったのがパーソンズであり、実証に結びつける契機をなしたのがマートンであったと考えられる。マートンの流れをひく、グルドナー、ブラウらはいずれも、中範囲の組織論を構成し、すぐれた実証研究をなしている。文献については参考文

献を参照のこと)このような本支いくつかの流れが合流した地点に現在の組織分析の視角は据えられているが、その基本的テーマは、組織目標と組織内個人の欲求の同時的達成ないしは調和の問題である。

2 制御システムとしての組織

組織とはもっとも広義には、「人びとの問題解決(目標達成)のための協働のシステム」であるというる。しかしこれはさきにも述べたように、「社会」についての定義ともいうる。そこで組織についてより特定された定義を考えてみよう。

組織の定義として社会学において広く確認されているのは「特定の目標を達成するために諸個人および専門分化した諸集団の活動を動員し調整するシステム」というものである。しかしこれではまだそのシステム要素が特定されていない。本稿においては組織をつぎのように定義する。「組織とは、或る社会的機能を果たすために構成された役割のシステムであり、構成メンバーの行為をその目標達成へむけて制御する制御機構をそなえた制御システムの一つである。」ここで用いた社会的機能、役割、システム、制御システムについて以下に説明を加えよう。

2-1 システムとは何か

システムとは、もともと、カオス(chaos)に対することばである。カオスとは、一般に、無秩序とか、混沌などと訳されている。つまり、いくつかの要素が集まっているが、要素の間には関係がなく、それぞれ独立に存在し、要素それぞれは、ある動きや性質を示しているが、集まり全体としては、何らかの動きも性質もあらわさない無秩序集団がカオスである。そこで、システムとは、それぞれの要素の間に相互関係が規定され、各要素の動きや性質は、相互関係をつうじて全体に集積し、その結果、全体は、あたかも1つの個体のように、ある特定の動きや、性質を示すところの秩序集団であるといえる。

多くの人々が、ラッシュ時の街の通りのように、その欲するところはまちまちで、他人に全く関心をもたないまま集まっている場合、この集団は、カオスである。しかし、そのメンバー間の関係、たとえば、各々に共通な行動目的が形成されて、互いに協力しなければ目的を果せないとか、命令、指令を発するものと、それによって仕事を遂行するものの序列ができるなど、相互の間に関係が規定されると、集まり全体は、統制のとれた協働集団となり、1つの行為者(actor)のように行動するようになる。これが人間のシステムである。(社会科学において取扱うシステムは、すべて人間のシステムである。)

システムは、集団において発生した秩序によって規定される。この秩序は、外から(外生的に)与えられようと、内部で(内生的に)生成されようと、そこに集団があり、秩序があれば、システムは存在する。ある土地にどこからともなく人間が集まり、生活をはじめ。最初カオスであった人間集団は、生存という共同の目的のもとで、秩序をつくり、役割を分化させて、システムとなってゆく。これが、一般に、社会とか、共同体、都市、などとよばれるものである。これを、システ

ムとして考えることが可能なのは、勿論いうまでもない。

いままで述べてきたシステムの特徴を要約すると、思考の形式としてのシステム、つまりシステム理論の基礎ともいべきものが抽出できる。

まず第1に、システムとは、秩序だったもの、あるいは人の集まり方、連関々係をさすことばである。そして、第2に、システムは、全体として、あたかも、1つの行為者のように、特定の性質をもつ。このような認識の上にならって、システムの的に何かを考えるさいの思考形式をつぎに考えてみよう。まず、外から作用(input)が与えられると特定の性質(output)をあらわすところの複数のもの、あるいは人などの要素の集まりを考える。つぎに、この集合の諸要素の間に、ある関係を設定する。この関係は、相互連関々係であるから、諸要素は、全体として特定の性質、行動を示すようになる。各要素は、その相互作用過程のなかで、それぞれの性質を決定するが、全体としては、また別の1つの性質を形成する。この、さまざまな部分要素が、全体としてはいかなる性質をもち、いかなる行動をするか、と考えることがシステム論的思考形式である。

パーソンズ学派にしたがって(Zelditch, M. Jr. による)、これを命題形式になおすと、「システムとは、その構成要素 X_1, \dots, X_n において、1つの要素 X_i の変化が、他の要素、 $X_1, \dots, X_{i-1}, X_{i+1}, \dots, X_n$ に影響を及ぼし、これがまた X_i にもどるようなダイナミカルな相互依存の関係にある場合をいう」

ここでこの要素間結合のあり方、また定義の仕方は、論理上、どのような手続によっているのか、つぎにシステム理論にたち入って考えよう。

2-2 役割と機能

カオスとシステムとの状態のちがいは、人あるいはものの集まりが、秩序だっているかどうかにあった。すると、この双方には、集合の要素のちがいはなく、要素の集まり方、すなわち、要素間連関にちがいがあるだけである。そして、カオス、システムという概念は、この連関々係の呼称なのである。この関係概念においては、要素の内容や実体のちがいは、捨象される。社会学においては、その対象は、ほとんど関係概念として捉えられるから、「家族」というと、父、母、子どもといった関係概念で定義され、どんなバイオグラフィーをもった父であるか、母であるか、どんなパーソナリティをもった子供であるか、という興味は、それが、これらの間の関係に影響を及ぼさないかぎりにおいては、もたれることがない。これは、会社などの、職業的組織においても同様であり、全体社会にかんしても同様である。結論をさきどりすれば関係の概念とは、役割概念である。全体集合の統合と目標達成のために生じた秩序によって、それが決定されるとき、関係概念は、役割に代表される。ここで、別の方向から役割を考えてみると、役割とは、全体のなかで部分がどのように存在し、どのように参加したらよいかを規定する概念である。すなわち、全体に対する部分の、部分に対する全体の、かゝわり方をきめるものである。このとき、部分の内部構造は問われない。そして、ある要素が、他の要素に対して行なう干渉を、ある要素の作用という。周知のように、社会システムのなかで、その要素である各々の人は、互いに作用しあっている。この相互作用、

(作用, 反作用)を機能とよぶ。よって、システムとは、構造でなく、機能にかんする概念である。これは、一見誤った印象を与えるかもしれないが、つぎのように考えることによって理解されよう。たとえば1個のシステムとして全体社会(1国家)を考えるさい、各地方公共団体をその要素とすると、各地方公共団体の構造はとわれず、その他団体との連関々係、および、全体社会との連関だけがとられるが、各地方公共団体を個々に考えるさいには、その内部の、地方政治、教育組織、住民意識、地方財政などの連関々係がとられることになる。これは、上位のシステムに着目していたさいの、要素の内部構造である。この意味で、システム論は、機能に着目しつつ、構造の分析をも、可能にするものである。

2-3 制御システム

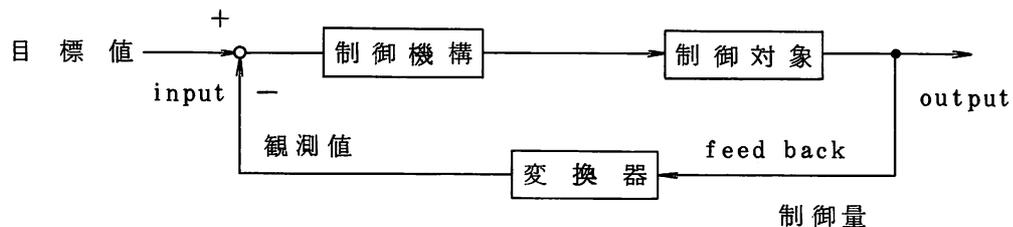
制御システム(control system)は、一般に、制御系ともよばれている。これは簡単にいえば、制御機構をそなえたシステムである。制御機構は、まず制御対象の動特性(行動特性)に注目し、つぎにその動特性の欠点を補うよう機能する。そして、この制御機構をふくめた全体の動特性に注目したとき、それが、まだ満足しうるものでなければ、さらに補償的特性を付加する。制御システムにこのような単純、明快な定義を与えるとき、「制御」という考え方の基礎には、あらかじめ予定された目標が置かれていることがわかる。あるシステムの動特性が、望ましいものであるかどうかは、本来は、外生的に与えられた目標を達成しているかどうかで決まるものではない。そのシステムが、最も好ましい状態を維持しているかどうかにかかっている。そして、非常に高等な制御システムにおいては、システムの均衡がやぶられたとき、その異変をただちにキャッチして、補償作用を行なう精巧な制御機構が完備している。この最も高等な制御システムとは、他ならぬ人間(生物学的意味でのヒト)である。人間の生理過程は、他のいかなる生物よりも、複雑で精巧なものである。この点からみれば、その制御は非常に困難だが、にもかかわらず、人間はその生理過程を非常にたくみに制御している。それは微小な細胞にいたるまで、何らかの状態の変化にさらされると、ただちにその機能を回復するようにつくられている為である。目にゴミがはいると涙が出る。けがをすると血が出る。血液中には、消毒と治癒機能をもったものが含まれているなど、それらの制御プロセスについては、幼いころから多く知らされてきたとうりである。自然界のなかで、人間がその生命を維持してゆくための機能とは、外界に生じた異変により、内的均衡が乱されると、それを均衡へと戻す補償作用を含んでいる。そして、ひとりでの自己システムの制御を行なう、人間システムのようなシステムを、自動制御システムとよんでいる。多くの生命体は、この自動制御システムである。ランゲは、その『システム的一般理論』のなかで、自動制御システム(automatic control system)の発展について、つぎのようなことをのべている。(Lange [1965: 72-75])

自動制御システムは、その自動制御機能が順調に作動している時間内においては、次第に、その自動制御機能を増加してゆく。すなわち、その自動制御において、次第に熟練してゆくのである。ランゲは、周知のように、サイバネティクスの思考により、社会科学の対象である社会現象を把握しようとしていたひとりである。人間は、その生理過程において、制御可能な領域を超えた異変にぶつかったとき、その知覚、認識、思考など、独得の機能を行使して、外的に自己保存を行ないはじ

める。多くの天候の異変は、人間に、家屋を持ち、衣服をまとおうという操作を行なわしめるようになった。もちろん、生理過程も、その自動制御能力をたかめ、自己の変形を行なわしめるが、それでは済まされない環境に対処する能力をも、人間は持っていた。そして、人間は、社会という擬制を持つに至ったのである。このような思考方法を、一般に、サイバネティクスの思考とよんでおり、ウィーナー (Wiener, N.) に代表されている。

制御システム論とは、多くの機能を、こうした生命体からアナロジーによって、説明しようとするものであり、これまでは、主に、工学系の学問分野において開発されてきた。最近になって、このような考え方を社会科学に持ちこもうとする動きが活発になっている。これは、社会科学分野における、システム論の発展に負うところが大きい。工学において現在開発されている制御理論は、すべてその制御対象が、システム、とくに、数学的には、常微分方程式、もしくは、伝達関数としてあらわされていなければならない。(高橋 [1968: 25-28]) そこで、これを、社会科学に用いるにあたっては、まず、その制御対象を、システムとして捉えることができないなければならない。もちろん、システムというタームは、社会科学においても、既に古くからいいならわされており、容易にシステムとして捉えられている。しかし、これは、論理形式上、整合性をもった用法ではなく、制度、組織、機構、体系など、社会的事実の多くが、何の証明もなされることなく、システムとしていいならわされているにすぎない。そこで、制御システムの理論を援用するにあたっては、少しでもより分析的に抽象化された要素として対象を把握する努力が必要である(厳密に、工学分野のような数学モデルを追及した場合、もし可能だとしても現在の社会学の状況ではほとんど実りのないモデルが構成されるだろうから)

制御システムとは、制御対象の動特性に注目し、この動特性の欠点を補うように制御機構を付加したものであった。これをまず、単純な図式としてみてみよう。社会制御を考えることが、本稿の目的ではあるが、制御理論の特質を明示するために、工学システムの場合を考えてみる。



2-1 図

ここに、(2-1)図全体を、制御システムとよぶ。まず、インプットされる目標値があり、これが、制御機構をとおして、制御対象に課される。このとき、制御機構は、目標値と、制御対象にかんする情報とをあわせて、制御計画をたて、調整し、この結果を制御対象に伝達する。(高橋 [1968: 15-17]) それを受けた対象が、あるアウトプットを出すと、それが、フィードバックループによって、変換器へとはいり、その結果が、ふたたび、制御機構へと戻る。これをくりかえして、システムは、より目標値に近いアウトプットを出すのである。これを、まず、“やぐらごたつ”の例で考えてみよう。やぐらごたつは、非常に単純な制御システムである。こたつ内部の

温度を、適温に保ちつづけるための制御機構、サーモスタットをそなえている。このとき、外気の温度変化、および、人の出入などが外乱となって、こたつ内の温度には、つねに補償作用が必要となる。そこで、それらをつぶさにキャッチして、スイッチの点滅を行ない、あるいは電力の加減を行なわせるよう調整するのが、制御機構である。これは、工学系のシステムであるから、その目標値は、人間の目的にあわせて、外生的に人間が与えるものである。制御理論には、このように、制御の目安となる目的、すなわち目標値が決定されていなければならない。後にのべるように、それは、必ずしも外生的に与えられるものではないし、静的な点であるわけでもない。制御とは、人間の目的にそうように行なわれるものであるから、プリミティブには、目標は、「人間にとって都合の好い状態」という風にいうことが出来る。しかし、工学システムにおいても社会システムにおいても、その組成が複雑になると、とてもそのような曖昧な目標の形態にしておく訳にはゆかない。そこで、システムの安定を特定し、均衡状態への収斂が、目標とされるようになったのである。この意味で、目標の設定を、現象の抑圧と考える、ゆきすぎた老婆心を持つ自然主義は排除されねばならない。そして、目標値とは、「好ましい状態」を、その分野において、当該システムにかんして特定したものにすぎないことを、はっきりと認識しておく必要がある。ここに、制御システムにかんして、明らかになったことを、まとめてみよう。

まず第1に、制御システムとは、制御機構を持ったシステムである。

第2に、制御システムにおいて、制御機構は、制御対象を目標値へと収束させるよう制御する。

第3に、ここに、制御とは3つの機能からなりたっている。それは、①計画(planning)、②調整(regulation)、③伝達(communication)である。制御機構は、まず目標値を知り、つぎに制御対象からの情報をうけとり、その達成において、不十分な部分を補償するための操作を計画する。つぎに、その計画に従って調整を行ない、それを対象に伝達する。(高橋 [1968: 15-17])

第4に、制御理論は、目標の概念をもっている。これは、システム均衡のためのシステムの状態を、具体化した概念である。

一般的な制御システムにかんして示されたこれらの定義から出発して、つぎに、社会制御を考えてゆこう。社会現象をシステムとして捉えることができれば、その理論にかんしては、制御の論理を用いることが出来る。

2-4 社会システムへの制御理論の適用

制御システムは、その制御対象の性質によって、さまざまな性質をもつ。たとえば、機械を制御対象とするものであれば、機械制御であるし、社会を制御対象とするものであれば、社会制御である。社会制御は、一般に、社会統制とよばれているが、この概念に与えられている偏見をさけるために、制御理論からの応用を強調して、あえて、社会制御とよぶ。社会統制という概念は、目的論的思考(因果的目的論)であり、現象の抑圧であるという考え方は、かなり広範に浸透している。しかし、これは、制御理論の持っている特性に負うものではない。その適用の仕方の問題であって、論理そのものの帰結ではないのである。

パーソンズは、その「社会体系論」(social system)のなかで、社会統制をつぎのように規定している。(Parsons [1951:297-321]) 社会体系は、その体系維持のメカニズムとして、社会化(socialization)と、社会統制(social control)をもっている。社会化とは、学習をつうじて、制度的価値のパターンが、パーソナリティに内面化される過程である。しかし、社会化が十分に行なわれてさえも、制度的価値のパターンに従った行動では、要求が充足されないような状況に直面すれば、行為者はそれに一致しない行動をする。これが逸脱行動(deviant behavior)とよばれる行動である。現実の社会体系では、完全な価値の統合はありえないから、それらの価値の間には、多少とも葛藤関係が存在している。また、個人行為者の資質もさまざまであり、役割行動を動機づける報酬も、十分ではないから、たとえ社会化が十分行なわれようとも、逸脱行動への動機づけは、多かれ少なかれ、社会体系の内部に常に存在している。したがって、これを放置したままおけば、社会体系の所与の均衡状態(安定状態)が破壊され、別の均衡状態へと社会変動を生じる。そこで、この逸脱の結果を、ある限界内におさえなければ、社会体系の安定は維持されえない。この再均衡化の機能を果たすメカニズムが社会統制である。

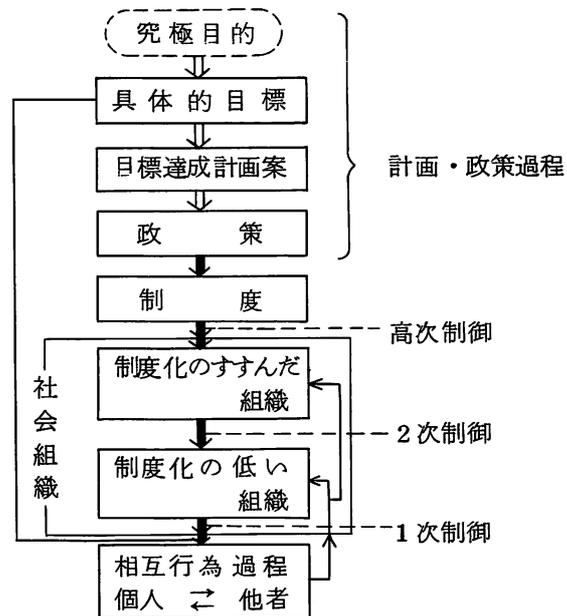
これからも明らかなように、社会統制という考え方は、社会制御とその外延においてほぼ一致する。よって、社会を制御する理論枠組を、制御理論から出発してつくることができれば、それは、そのまま社会統制と従来よびならわされてきたものに用いることができる。

本稿においては、組織を社会システム(社会的諸要素のシステム)全体との関連で定義づけ把握するために、この制御システムモデルを用いよう。社会システムとわれわれが一般的によぶ場合、これは1国家といったような社会(society)を経験的準拠としている。そして、社会システムの究極的目的は、「社会のすべての成員の、よりよき福祉厚生の達成」であるといえよう。しかしこの目的はいわば最高善といった内容の特定されないゴールでしかない。現実社会システムがこれらのゴールへむけて作動を開始するには、より特定された、より具体化された目標が必要である。そこで、まず第1にこの究極的目的の下位目標への細分が行なわれる。この行為あるいは機能を「計画」とよぶ。下位目標が設定されるとつぎに計画にもとづいた実行のための方策が必要となる。もくろまれた目標をさまざまな性能をもった実行体により分ける作業である。このような機能配分を「政策」とよぶ。すなわち、「政策」とは諸々の目標あるいは目標を達成するための諸機能を、現行の社会組織に配分したり、それにもとづいて、新たな社会組織を編成したりすることをいう。「計画」も「政策」も、ともに目標達成のための手続き、あるいは努力に他ならないから、広義にはこれらは同一の過程の2側面とみなすことができる。第2に、政策にもとづいて実行がなされる場合、それぞれの機能担当の部分が十全に機能を果たすようにコントロールするための原則、および新たな組織編成の原則が必要である。この原則を「制度」とよぶ。制度によって、現行の組織は十全に機能遂行をし、不足があれば不足分を補償するような新組織が編成される。「制度」とはこのように政策にもとづいて構成された組織を制御する原則であるが、より一般的にはつぎのように定義される。「制度」とはふつう「しくみ」とか「きまり」といった意味で用いられる。「しくみ」とは複数の事物の間、あるいは複数の現象の間にある一定した関係性がみられるときに、この関係のあり方をさす言葉であり、一般に「構造」に照応する語である。われわれがこの「しくみ」とい

う語を用いる場合、観察される事物現象、あるいは認識できる事物現象を、われわれ自身の行為あるいは追体験できるようなある行為者といった人々の日々の営みと直接的に関係づけることなく、そこに存在するもの間の関係性として、つきはなした観点からみる。これに対して「きまり」というのは常に、人々の行為との関連において捉えられ、規則（ルール）という語のやわらげた表現である。「制度」とは、われわれの常識の内にあるようにいわば「しくみのきまり」であり、「社会システムの構造を制御する情報のシステム」である。

社会組織とは、制度によって制御されて、社会的機能を果たすものであるが、これをより詳細にみてみよう。社会組織とは計画・政策過程をとおして割り当てられたある社会的機能を、制度によって制御されつつ達成するためのシステムである。その具体的構成をみるためにもっとも小さな（ミクロな）組織を想定すると、これは行為場面では自己と他者からなる2者間の相互行為過程のシステムであり、これには、その成員である2者が相互行為過程をとおして、このシステムに課された社会的機能を果たすような制御機構が付置されている。この制御機構は、機能達成へと2者の行為を制御するような役割のシステムである。すなわち、「組織」とは、相互行為過程を組織目標達成へむけてコントロールする制御機構をそなえたシステムであり、これは制度によってさらに制御される。「組織」のなかには、より制度化されたものと（フォーマル組織）そうでないもの（インフォーマル組織）とがあり、制度化の度合の低いものは、制度化の度合の高いものによって制御されている。これを図示すると2-2図のようになる。

社会組織とはみてきたように、社会システムの目標に制御されながら、諸個人の行為の過程を制御しているシステムであり、ここにおいて、社会システムの目標と行為する諸個人の欲求とが対面する。社会システムの目標はさきに述べたように「全成員のよりよき福祉厚生達成」であるが、これは全体社会レベルにおいて、その水準が上昇することを意味しており、行為場面にある1個人の欲求が充足することを直接に意味するものではない。そこで、この双方の目標は前提的調和を持つものではなく、むしろ、この調和が社会科学の永遠のテーマであることの方がよく知られている。そして組織分析の理論的基礎は、このテーマへの挑戦として位置づけられなければならない。



2-2図 社会システム内部の制御過程

3 組織内個人の行為 — organizational behavior —

これまで組織をその外的諸連関に着目して論じてきたが、ここでは組織内的な諸連関をみてゆこ

う。組織内で展開されている諸連関過程を、その社会過程ないしは相互作用過程の型によって下位区分しようという試みは、パーソンズのAGIL論に代表されるように、組織の存続維持にさいしてまず充足されなければならない機能的要件(functional requisite)を達成するための下位システムへの区分からはじまる。しかし本稿においてはこの議論の前提となる組織にとっての機能的要件とはどのようなものかについて論じること、およびこうした組織内の相互作用過程の型による分類は行なわない。これは次の機会にゆずり、本稿においては、組織をより一般的に行為システムとして捉え、組織の基本条件を行為システムの3つの下位システムに対応させて論じることとする。

組織の基本条件として広く確認されているのは、組織目標の達成、メンバーの欲求充足、組織モラル(これにメンバー間のコミュニケーションが加えられる場合もある)である。これらを、パーソンズの行為システムの3つの下位システムと対応させると、組織目標達成—社会体系、メンバーの欲求充足—パーソナリティ体系、組織モラル—文化体系というように対応する。すなわち、組織に課された目標の達成という側面は社会体系レベルの問題として、メンバーの欲求充足という側面はパーソナリティ体系レベルの問題として、また組織モラルの維持、促進という側面は文化体系レベルの問題として考察することが可能である。議論にさきだって、パーソンズの行為システムとその3つの下位システムについて簡単な説明と確認をしておこう。

3-1 パーソンズの行為システムモデル

パーソンズは社会体系(体系とシステムは、基本的に同義に用いているが、パーソンズ概念に準拠して用いる場合のみ、体系という語に統一している)分析にあたって、まず、行為の体系から出発する。個人行為者が、社会内存在としてひきおこす行為を要素としたシステム—行為体系—を考えると、これは互いに他に還元できないような、基本的な3つの下位システムから成り立っていることがわかる。

この3つの下位システムとは、社会体系、パーソナリティ体系、文化体系である。これらは、相互に密接な関連をしながら、一つの行為体系を成している。これら3つのシステムの関係は、「社会体系(social system)とは、複数の個人行為者が、少くとも物的ないし、環境的側面を含む状況において、お互いに相互行為をしていることにほかならないが、このばあいには、複数の行為者は『欲求充足の最適化』(optimization of gratification)への傾向によって動機づけられており、お互いをふくむ各自の状況にたいする関係は、文化的に構造化され、そして分有されたシンボル体系によって規定され、媒介されている。」(Parsons [1951: 11])と考えられる。

まず、パーソナリティ体系とは、状況と相互作用する生活有機体という関係的な体系である。この体系は、経験的実在としての有機体—パーソナリティ単位—を焦点として統合される。すなわち、有機体の生物学的統一をめぐって、パーソナリティ体系が組織されるのであるから、この意味では、経験的実在としての1個人に1パーソナリティ体系が存在すると考えてよい。そして、パーソナリティ体系とは、欲求性向(need-disposition)を要素とするシステムである。欲求性向とは、欲求充足(あるいは、その逆の欲求阻害)についての一般化された期待である。パーソナ

リティ体系、すなわち欲求性向の体系は「欲求充足の」側面と「指向の」側面という、2つのきわめて根源的、基本的な側面をもっている。欲求充足の側面は、行為者と客体界との相互交換の「内容」にかかわっており、指向の側面は、行為者の客体界にたいする関係の「仕方」にかかわっている。これらはそれぞれ「カセクシ的指向」の側面と、「認知的指向」の側面とよばれる。一方、パーソナリティが体系として統合されるために必要な、欲求充足のためのいくつかの選択肢の秩序だった選択の過程があり、これが「評価的指向」の側面とよばれる。これら3つの側面は、いわばパーソナリティの3つの下位体系をなしており、これら3側面が相互関連しあって、1つの体系としてのパーソナリティをなしている。

一方社会体系は、役割をその要素とする。役割とは、行為レベルの概念であり、個人の行為体系全体のなかのある部分（セクター）である。役割の構成要素は役割期待である。役割期待とは、自我と他者との限定された相互行為体系における相互性を（一般的価値志向に従って）組織しているものである。この組織化の方向は、いわば、システム利益（社会体系〔＝相互行為過程〕存続維持のための条件の充足）に沿ったものであり、各行為者は、こうしたシステム利益から生じた諸役割期待を課されて行為（役割行為）をひきおこす。社会体系が十全に運営されている状態とは、各行為者が、役割遂行を十全にしている状態に他ならない。

文化体系は、他の2つの体系と異なり、それ自身で、独自に作動を続けているものではない。文化体系とは、各パーソナリティ体系のうちに分有されているシンボルを要素とした体系である。そして、これは、相互行為の成立を可能にするような、共有された価値基準を提供する。すなわち、現象のシンボル化された意味とサインの体系であり、それがパターンの一貫性（たとえば、各民族における言語の体系のような）を持つことによって、各行為者のコミュニケーションを確保し、パーソナリティ体系のうちに、分有されることをとおして、共有された価値基準となる。パーソンズの行為システムモデルは、社会システムの問題と個人の問題とを、ともに同一の次元における関連をもったファクターとして捉え、その均衡と不均衡とを明らかにしようとするものである。現在の到達点は心ずしも、これらのもくろみを達成したものではないけれども、ここを出発点として、より整序されたモデル構成をめざすことにより（パーソンズ理論の多くはその社会学的含意の豊かさの余り、論理的系統〔シリーズ〕が未整序の部分も少くない。われわれはこれを豊かなソースとして論理的に整序してゆくべきであると考える。）組織分析の理論的基礎を築いてゆくことができよう。

3-2 組織メンバーの欲求充足メカニズム

組織が十全に運営されてゆくためにはその組織メンバーの積極的な参加が必要であり、これにはまずメンバーの各々がその組織内生活において欲求充足していることが重要である。この点について、上述したパーソンズ理論に依拠してみよう。個人のパーソナリティ体系は、欲求充足の側面、指向の側面、体系統合の側面をもっており、それぞれの側面に対応した3つの相互関連する下位システム、すなわちカセクシ的指向の体系（cathectic orientation system）、認知的指向の体系（cognitive orientation system）、評価的指向の体系（evaluative orientation system）から成っている。個人のパーソナリティの変異性（ヴァリエーション）は、こ

うした3つの下位システムが、不断に連関しあってシステムとしてのパーソナリティを成立させていることに由来している。

まず欲求充足の側面とは、行為者と客体界との相互交換の「内容」つまり、行為者が客体界との相互作用から「何」を手に入れ、その代価として何を支払うか、ということにかかわっており、この側面だけを独立させて考えるならば、これは多くの人々に対して、およそ斉一的といえるであろう。しかし「指向」の側面は行為者の客体界にたいする関係が編成されるパターン、ないしは様式にかかわっており、これは、諸行為者における各々の社会的変異性を多く反映する。また「体系の統合」の側面は、欲求充足の必要からみて、行為者の状況のなかに与えられているいくつかの客体のうち、いずれを選択するか、すなわちその客体の「意味」するところの判断や解釈のいくつかの可能性＝選択肢から、いずれを選択するかについての秩序ある選択の過程である。換言すれば、指向のいくつかの可能性のあいだの選択的な秩序づけである。この秩序づけにあたっては、文化的伝統により規定されたシンボルの体系によって与えられるところの指向選択の基準（この内容が価値指向である）が用いられる。そこでこの側面は、こうしたシンボル体系のもつ斉一性と、変異性を反映する。すなわち、われわれが、「価値観の違いによって」と日常いい慣らわしているものの本質をなしている側面なのである。そして、メンバーの欲求充足問題は、それぞれのパーソナリティ体系の状態を自然に放置していたのでは1個の組織の全メンバーについては何も語れないような変異性を帯びてくる。また、パーソナリティ体系の欲求充足一剝奪の側面は、欲求充足をめざしてひきおこされる社会的行為の結果、獲得される社会的資源と密接に結びついている。

こうした諸点に注目してみると、組織の全メンバーの欲求充足の問題は、第1に全メンバーにかんする欲求充足水準の問題として、第2に社会的資源の配分様式の問題として、捉えることが可能になるであろう。

まず第1の問題についてみてみると、欲求充足水準は全成員にかんして同一であるとはかぎらない。欲求充足一剝奪の側面は、さきにものべたようにそれぞれに対応する社会的資源があり、ある成員の欲求充足に役立つ社会的資源が、別のある成員の欲求充足に同程度役立つとはかぎらない。われわれが、日常用語として使う意味での「価値観」のちがいでによって、ある者にとっては非常に高い欲求充足をもたらす社会的資源も、別のある者にはたいした欲求充足をもたらさないことがある。すなわち、人によって、ある社会的資源からうける欲求充足の高さが異なる場合がある。このような状況を、組織にとって都合な状況へと変えるのは、広い意味での社会制御であり、とくに社会化のメカニズムである。社会化をつうじて、組織内メンバーは、その組織のモラルを内面化し、共通の価値基準をもつようになる。この結果、メンバーは或る社会的資源に対して、比較的類似した欲求充足のパターンを示すようになる。しかしながら、この社会化を促進するのもまた社会的資源であるといえる。結論を先どりすれば、組織はその制御機構においてメンバーの行為を社会的資源の操作をとおして制御するのである。

3-3 社会的資源

社会的資源とは、社会体系の要件充足にとって必要な素材であり、行為の客体の3分類 - 物理

的客体、社会的客体、文化的客体 — にしたがってそれぞれを素材とした諸資源 — 物理的資源、関係的資源、文化的資源 — に分けられる。これらの資源の間にはハイアラキカルな制御関係が存在している（厚東 [1975] 参照）

物理的客体は、行為の状況をなす要素であるから、物理的資源は関係的資源の素材を成しており、この意味で関係的資源に制御される。また文化的客体とは、物理的客体、および社会的客体の意味の一般化されたシンボルであるから、文化的資源はそのシンボル化の過程を相互行為過程に負うという点で、関係的資源に制御されている。このように、社会的資源の本質は関係的資源からなっており、物理的資源、文化的資源もそれぞれ、関係的資源の素材、派生物であるという意味においては、関係的資源の一種であるとも考えることも可能である。これらの分類は、行為の客体として実在するその形態にかんする呼称によるものである。

しかしここで、一見関係財とは程遠く感じられるような、自然の諸物までもが関係財となるのは何故であろうか。社会体系はそれ自体、役割を単位要素としてなりたっている。そしてその体系内部では、体系の機能的要件充足のために、多くの機能的下位体系が分化してきており、全体はこうした多くの部分の統一体として、1つの動きをあらわすと考えられる。社会体系が、体系の外部からとり入れた諸資源を要件にそってさまざまな利用に供する場合（諸資源を処理する場合）、これは多くの下位体系が分業して担うことになるが、下位体系もまた1個のシステムである以上、そのシステム独自のシステム利益をもつと考えられる。そこでこうした個々の下位体系の資源処理（過程） — 投入・産出（過程）あるいは機能といってもよい — が、全体体系の機能的要件充足へむけて統合化されるよう制御されることが必要となってくる。そして、社会体系では全体が要素の動きを、全体の要件充足へむけて制御するために、体系自身で新たな資源を生成する。これが社会的諸資源、とくに関係的資源である。社会的資源、ないしは関係的資源は社会体系における要素間連関を制御し、その結果として、要素と相互作用のない物理的客体との関係を制御する。社会体系の要件充足にあたっての、まず第1の関心事は機能的要件から分化した役割期待に合致した役割を、その成員が遂行するかどうかであり、この合致を促すために社会体系は資源の操作（マイナスの報酬も含めて、一般的にサンクションの操作という）を行なう。この場合、役割への人員の配分過程そのものが、人的資源の制御であるが、この過程は一方で、成員の欲求充足の手段をなす（＝便益）か欲求充足をもたらす目的物（＝報酬）かという点から2分される諸資源の配分過程、すなわち便益、報酬の配分過程でもある。あらゆる社会的資源は、社会体系の制御下におかれることによって稀少性を帯びてくるのである。このようなメカニズムの結果、社会的諸資源は、人びとの行為場面において、その行為を制御可能にするようなサンクションとしての力を持つようになるのである。

4 行為システムの均衡と組織均衡

組織とは、社会システムの種類であり、とくに制御機構をそなえたシステム（制御システム）であった。そして組織は組織に課された目標を達成し、かつメンバーの欲求充足を果たさなければならない。組織のより望ましい状態とは、どのような状態であるのか。サイモン、スミスバーグ、ト

ンプソンは、その『組織と管理の基礎理論』のなかで、組織均衡とはつぎのようなものであるとする。

「……諸組織は自己をある種の動的均衡状態に保つ社会体系であり、…略…均衡の性質は…略…各参加者は組織から誘因をうけとり、その代償として彼は組織に対して貢献をなす。…略…参加者のさまざまな集団によって提供される貢献が、組織が参加者に提供する誘因をつくりだす源泉である。…略…したがって組織は、これらの貢献を引き出すに足る誘因を提供するのに十分なだけの貢献がある場合にのみ「支払可能」である。…略…」。(Simon-Smithburg-Thompson〔1950=1977:316〕) そして、均衡とは、メンバーに提供される誘因と要求される貢献との均衡、組織内のメンバーの誘因および貢献の均衡と組織外の組織の維持に貢献する諸個人や諸集団との均衡、であると考えている。

これを、本稿で論じてきた行為システムモデルに翻案するならば、役割期待遂行によって獲得する社会的資源と欲求充足に必要とされる社会的資源の均衡といえる。そして、この均衡は、共有される価値基準の存在によって可能性を与えられる。

まず、パーソナリティ体系の均衡とは、ある行為者が他者関連的にひきおこす行為の結果が欲求充足であるような状態であると考えられる。これを行為者Aと行為者Bからなる相互行為過程を例にひいてみると、A、Bからなる相互行為過程の結果、各行為者が欲求充足をすること、すなわちAの欲求とBの欲求との相互連関システムにおいて各々が欲求充足するような解があるとなれば、それがパーソナリティ体系の均衡の状態である。この場合、他の2つの体系はいったん所与と考えられるから、これはある意味で経済学におけるシステムモデル(ホモ・エコノミクスの相互連関モデル)に近い。

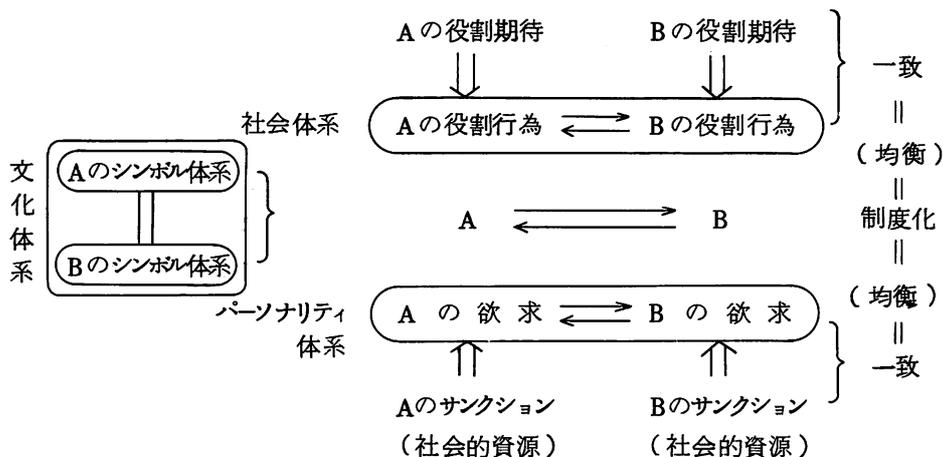
一方、社会体系レベルでの均衡とは、A、Bが相互行為過程において課されるそれぞれの役割期待を十全に遂行している状態である。このとき、それぞれのパーソナリティ体系や文化体系は所与とされるから、これはいわばダーレンドルフのいうホモソシオロジクスのシステムの均衡であるといえる。ある相互行為過程を、行為する2者の欲求連関のシステムとみるのが、パーソナリティ体系レベルでの考察であり、役割連関のシステムとみるのが社会体系レベルでの考察である。前者は相互行為過程でひきおこされる行為の結果が、各々の欲求充足との関連で考察されるのに対し、後者では社会体系の存続維持のための条件(機能的要件)との関連で考察される。すなわち、パーソナリティ体系の均衡とは、A、Bからなる相互行為過程において、各々の欲求充足の最適化がなされていること、換言すれば、「各々の欲求にみあったサンクション(社会的資源)が与えられていること」である。A、Bからなるこの行為システムのパーソナリティ体系が、均衡する点とは、A、Bが欲求する社会的資源とA、Bが相互行為の結果、分配される社会的資源が等しいような行為をひきおこす場合のパーソナリティ体系の状態のうちにある。

一方、社会体系の均衡とは、A、Bからなる相互行為過程において各々の役割期待が遂行されていること、すなわち、「各々の役割期待にみあった役割行為がなされていること」である。A、Bからなるこのシステムの社会体系が均衡する点とは、A、Bそれぞれが相互行為過程で行なう役割行動が、それぞれに課された役割期待に一致しているような役割体系の状態のうちにある。

しかしながら、パーソナリティ体系、社会体系はいずれも行為体系の下位体系であり、A、Bの相互行為過程においては、ある1つの行為がひきおこされるときの同時的な2つの側面という形で存在している。そこで、それぞれの体系の均衡状態は別の行為のうちに達成されるのでは意味をもたない。

すなわち、欲求充足のために必要な社会的資源は社会体系レベルの要因であり、これらは役割期待遂行の報酬として社会体系から分与される性質のものであるから、役割期待遂行がなされないような状態で欲求充足の状態がたとえ短期間続いたとしても、それは全く一時的なものであり、まもなく分与される資源の不足から、欲求充足も難しくなる。すなわち、社会体系の不均衡状態は、ただちにパーソナリティ体系の均衡を乱す。また役割期待遂行がなされているような状態で、欲求不充足状態である場合には、それがたとえ短期間続いたとしても、それは全く一時的なもので、すぐに行為者の役割期待遂行の動機づけが攪乱されて役割期待遂行が難しくなる。すなわち、パーソナリティ体系の不均衡は、ただちに社会体系の均衡を乱す。

ここに社会体系の均衡解とパーソナリティの均衡解が同じ1つの行為のうちに存在していること（これをパーソンズは制度化とよんでいる）がそれぞれの体系の均衡のための条件をなしているのである。



4-1 図 相互行為過程にみる行為体系モデル

これまで文化体系については所与としてきたがここで文化体系の均衡について考えてみよう。文化体系は他の2つの体系とは性質を異にしており、いわばただ存在するだけのある一貫性をもったパターンである。しかしながら、文化体系は各行為者が他の行為者との間に相互行為過程を生じる基礎条件を与えるものである。すなわち行為者を他者関連的に欲求充足するよう動機づけること、および、他者との相互行為を可能ならしめるような共有された価値基準を与えることである。このような特徴をもつ文化体系の均衡とは、そのパターンの一貫性が保たれている状態であり、それは各パーソナリティ体系に分有されているシンボルが一貫性をもったパターンへと統合されていることである。これは換言すれば、各パーソナリティ体系に分有されているシンボル間に矛盾、葛藤の

ない状態であり、さきの相互連関過程でみれば、Aの分有しているシンボル体系と、Bの分有しているシンボル体系の間に矛盾、葛藤のない状態である。

文化体系の均衡は、一方においてパーソナリティ体系の均衡、すなわち、各行為者の欲求と与えられる資源が一致するための条件をなしており、また社会体系において役割期待と遂行される役割行為が一致するための条件をなしている。すなわち、それぞれの体系内部の事情によって決定されてきた均衡解が、はたして存在しうるか否かの可能性の条件を与えるものである。この意味で、文化体系の均衡は社会体系、パーソナリティ体系の均衡の条件を与えるものである。

以上のように、パーソナリティ体系、社会体系、文化体系は、互いに他システムの均衡が真に達成されることを条件として均衡を達成する。パーソンの行為システムモデルは、均衡を公準とするそしりをまぬがれないとされてきたけれども、このように諸条件の吟味をとおして、均衡は1つの達成可能性をもった状態として位置づけられ、行為システムモデルは多くの場合、これに至る何らかの途上状態をとるものと考えることができる。

これらの条件のより詳細な検討をとおして、組織内個人の欲求充足、および組織の目標達成が同時に可能な点を見出せると考える。これには、以上に示したような一般的モデルを、より具体的ないくつかの組織のタイプに沿って特殊化してゆく作業がまず必要となるであろう。そしてそれぞれのタイプの組織における行為システムの均衡のパターンを抽出すればより具体的組織の分析の準拠点が見出せるはずである。(以上の議論のなかでは、均衡や最適の概念の明確な定義、および、3つの下位システムレベルという表現の行為空間の定義などを行わずに用いている。これらの論理的明示については、あらためて論じたい。)

※ 全体をつうじての、ソシオロギス編集会議の方々の有意義かつ痛烈な内在的批判、示唆に深く感謝します。

参 考 ・ 引 用 文 献

- Blau, P.M. 1955 Dynamics of Bureaucracy, Univ. of Chicago Press.
1956 Bureaucracy in Modern Society, Random House.
= 1958 阿利莫二訳『現代社会の官僚制』, 岩波現代叢書。
“Formal Organization: Dimensions of Analysis.”
AJS 63: 58-69.
- Dahrendorf, R. 1959 Homo Sociologicus, Westdeutscher Verlag.
= 1973 橋本和幸訳『ホモ・ソシオロジクスー役割と自由』,
ミネルヴァ書房。
- Easton, D. (ed.) 1966 Varieties of Political Theory, Prentice-Hall.
= 1971 大森・青木・大嶽訳『現代政治理論の構想』勁草書房。
- Gouldner, A.W. 1955 Wildcat Strike, Kegan Paul.

- 1955 Patterns of Industrial Bureaucracy, Kegan Paul.
= 1955 岡本・塩原訳『産業における官僚制』, ダイヤモンド社。
- 上 滝 致 孝 1971 『制御工学を学ぶ人のために』, オーム社。
- 北 川 敏 男(編) 1966 『学習および学習制御機械』, 共立出版。
- 厚 東 洋 輔 1975 「社会的資源とその配分」
富永・塩原編『社会学原論』社会学セミナー1・有斐閣 250-265
- Lange, O. 1965 Wholes and Parts—A General Theory of System Behavior (translated by E. Lepe), Pergamon Press.
= 1971 鶴岡重成訳『システムの一般理論』, 合同出版。
- March, J.G. (ed.) 1965 Handbook of Organizations, Rand McNally.
- March, J.G. & H.A. Simon, 1958 Organizations, John Wiley & Sons, Inc.
= 1977 土屋守章訳『オーガニゼーションズ』, ダイヤモンド社。
- Merton, R.K. 1940 "Bureaucratic Structure and Personality," Social Forces 17; also in Merton [1957]
- 1957 Social Theory and Social Structure, The Free Press
= 1961 森他訳『社会理論と社会構造』, みすず書房。
- 1976 Sociological Ambivalence and Other Essays, The Free Press.
- 中 山 慶 子 1973 「社会学とサイバネティクス」『数理科学』119:106-112
- 1975 「社会学における数学的方法」富永・塩原編『社会学原論』社会学セミナー1:75-98 有斐閣。
- 1976 「教育政策と教育制度」清水義弘監修, 潮木・田村編『現代社会の教育政策』(現代教育社会学講座5):153-180, 東京大学出版会。
- 1977 「社会指標『論』への一つの試み」東京都総務局統計部『東京都社会指標の研究開発—総合指標の試み—』:3-17
- (近刊) 「組織」, 「制度」, 「役割」, 『現代百科中事典』ぎょうせい
所収。
- Parsons, T. 1951 The Social System, The Free Press
= 1974 佐藤勉訳『社会体系論』, 青木書店。
- 1954 "The Present Position and Prospects of Systematic Theory in Sociology", in Parsons, T., Essays in Sociological Theory (rev. ed.):212-237, The Free Press.
- 1960 Structure and Process in Modern Societies, The Free Press.
- 1964 Societies: Evolutionary and Comparative Perspectives, Prentice-Hall.

- = 1971 矢沢修次郎訳『社会類型 — 進化と比較 — 』, 至誠堂。
- 1971 Politics and Social Structure, The Free Press.
= 1973 新明正道監訳『政治と社会構造〔上・下〕』, 誠信書房。
- Parsons, T. & 1951 Toward a General Theory of Action, Harvard Univ.
E.A. Shils (eds.), Press.
= 1960 永井他訳『行為の総合理論をめざして』, 日本評論社。
- Parsons, T., 1953 Working Papers in the Theory of Action, The Free
R.F. Bales & Press.
E.A. Shils,
- Parsons, T., 1956 Family, Socialization and Interaction Process, Ro-
R.F. Bales et al., utledge and Kegan Paul.
= 1970 1971 橋爪他訳『核家族と子どもの社会化〔上・下〕』,
黎明書房。
- Simon, H.A. 1969 The Sciences of the Artificial, M.I.T. Press.
= 1969 高宮晋監修・倉井他訳『システムの科学』, ダイヤモンド社。
- Simon, H.A., 1950 Public Administration, A.A. Knopf, Inc.
Smithburg, D.W. &
V.A. Thompson, = 1977 岡本他訳『組織と管理の基礎理論』, ダイヤモンド社。
- 佐藤慶幸 1966 『官僚制の社会学』, ダイヤモンド社。
- 高橋安人 1970 『システムと制御』, 岩波書店。
- Wiener, N. 1961 Cybernetics: or, Control and Communication in the
Animal and the Machine, 2nd ed., M.I.T. Press.
= 1962 池原他訳『サイバネティクス』, 岩波書店。
- Zelditch, M. Jr. 1956 "Role Differentiation in the Nuclear Family: A
Comparative Study," in Parsons-Bales et al.
1956 : 307-352.

(なかやま けいこ)